

Директор Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
«Рязанский музыкальный колледж
им. Г. и А. Пироговых»



М.В. Чернышова

17 февраля 2025 года

Представитель работников
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения

«Рязанский музыкальный колледж»
им. Г. и А. Пироговых»

В.В. Ильин

17 февраля 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Рязанский музыкальный колледж им. Г. и А. Пироговых»

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано 19.02.2025
№ 68 Куликов

г. Рязань

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Законами РФ «Об образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантии их деятельности», Уставом ГАПОУ «РМК им. Г. и А. Пироговых» (далее - Уставом), Соглашением между Министерством культуры и туризма Рязанской области и Рязанской областной организации Российского профессионального союза работников культуры (далее - Соглашением). Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- администрация ГАПОУ «РМК им. Г. и А. Пироговых» (далее – музыкальный колледж) в лице Директора Чернышовой Марины Вячеславовны, именуемого далее «Работодатель», действующего на основании Устава музыкального колледжа;
 - члены трудового коллектива ГАПОУ «РМК им. Г. и А. Пироговых», именуемые далее «Работники», в лице их представителя Ильина Владимира Викторовича.
- 1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов.
 - 1.2. Коллективный договор является обязательным для выполнения Работодателем, представителем работников, Работниками музыкального колледжа.
 - 1.3. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на три года, либо заключить новый.
 - 1.4. Изменение и дополнение положений коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон. Работники предоставляют право представителю работников договариваться с Работодателем о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, целесообразных с точки зрения обеих сторон, в период его действия без созыва собрания трудового коллектива.
 - 1.5. Представитель работников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2. Трудовые отношения

- 2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками при их поступлении на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный или определенный срок в соответствии со ст. 58 ТК РФ.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом колледжа и другими законодательными и локальными нормативными актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашением и Коллективным договором.
- 2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ или другими федеральными законами.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также учебная нагрузка Работников, нормы труда, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.5. Работодатель обязуется не привлекать Работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.
- 2.6. При изменении организационных или технологических условий труда Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения изменений (ст. 74 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу в соответствии со ст. 74 ТК РФ.
- 2.7. Объем учебной нагрузки преподавателям и концертмейстерам устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в музыкальном колледже.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено Работодателю по согласованию с представителем работников.

- 2.8. Изменения в учебных планах в течение учебного года производиться не должны. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей и концертмейстеров, то им, в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года. Изменение заработной платы возможно только на основании письменного заявления Работника. (Основание: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).
- 2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя и концертмейстера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе Работодателя, возможны только по взаимному согласию сторон.
- 2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в музыкальном колледже, а также педагогическим работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели и концертмейстеры, для которых музыкальный колледж является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.11. Учебная нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям и концертмейстерам, временно замещающим отсутствующего Работника.

3. Оплата и нормирование труда.

- 3.1. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, трудовым договором.
- 3.2. Заработная плата выдается не реже, чем два раза в месяц. Днями заработной платы считать 7 и 22 числа каждого месяца.
- 3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работники имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме.

- 3.4. Заработная плата сохраняется в полном объеме:
- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
 - на время простоя по вине Работодателя и при невыполнении должностных обязанностей по причинам, независящим от Работника и Работодателя;
 - в случае проведения забастовки на уровне отрасли.
- 3.5. За период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, преподавателям выплачивается средняя месячная заработная плата, установленная в начале семестра, предшествующего каникулам.
- 3.6. За работу в выходной или нерабочий праздничный день производится оплата в двойном размере; по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- 3.7. За работу в ночное время в период с 22 ч вечера до 6 ч утра (дежурство на выпускном вечере, турпоход, ночная экскурсия) производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы.
- 3.8. При оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, оплата производится из фонда заработной платы в соответствии с категорией замещающего преподавателя.
- 3.9. Работодатель обязуется устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, на основании действующего законодательства, с учетом мнения представителя работников.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

- 4.1. Работодатель обязуется уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала сокращения, а в случае массового увольнения Работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).
- 4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением представителя работников.

- 4.3. Работник, получивший уведомление об увольнении по ст. 81 ТК РФ, п. 1.2. освобождается от работы с сохранением заработной платы не менее, чем на 7 часов в неделю для поиска нового места работы (Соглашение п. 8.3).
- 4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.
- 4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.
- 4.6. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ).

5. Рабочее время, режим труда и отдыха

- 5.1. Рабочее время Работников устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка музыкального колледжа, условиями трудового договора.
- 5.2. Учебная нагрузка в музыкальном колледже не планируется на общевыходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в эти дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения представителя работников, по письменному распоряжению Работодателя (ст. 113 ТК РФ).
- 5.3. Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Работодатель ведет учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.
- 5.4. Привлечение Работников музыкального колледжа к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом музыкального колледжа, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.5. Периоды зимних и летних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и

дополнительными отпусками Работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов. Педагогические работники, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, во время зимних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных цикловых комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

- 5.6. Работодатель не препятствует осуществлению Работниками работы по совместительству.
- 5.7. Педагогическим работникам колледжа ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- 5.8. В соответствии с ч. 1 ст. 128 ТК РФ, Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников Работодатель может оказывать материальную помощь Работникам в соответствии с пунктом 10.8. Положения об оплате труда.

В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов

- уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 5.9. Разделение отпуска на части возможно только с письменного согласия Работника.
- 5.10. График очередных отпусков Работодатель утверждает с учетом мнения представителя работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения Работников не позднее 01 февраля каждого года.
- 5.11. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается, с согласия Работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 5.12. Педагогические работники имеют право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года".
- 5.13. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работникам в соответствии со ст. 263 ТК РФ.
- 5.14. Очередной оплачиваемый отпуск вне графика может быть предоставлен Работнику при наличии путевки на санаторно-курортное лечение и рекомендации врачей.

6. Охрана труда

- 6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в колледже в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции, работ и услуг (ст. 226 ТК РФ);
- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в установленные сроки (Ч. 1 ст. 8 ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г.);
- организовывать проведение инструктажей, обучения и проверки знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно – технических работников колледжа в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст. 225 ТК РФ);
- организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников колледжа, обязанных проходить предварительный и периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

6.2. Работодатель должен обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств организации по Перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ);
- выдачу работникам сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств организации по Перечню профессий и должностей.

6.3. Работодатель обязан осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ).

6.4. Работодатель должен предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск по Перечню профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей.

6.5. Работодатель обязуется установить единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) сверх установленного законодательством в случаях причинения вреда их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей или профессионального заболевания:

- в случае гибели работника – до 10 минимальных размеров оплаты труда;
- в случае получения работником инвалидности – до 10 минимальных размеров оплаты труда;

- в случае утраты работником трудоспособности, что не позволяет ему выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - до 10 минимальных размеров оплаты труда.

6.6. Работодатель обязуется установить за счет средств организации выплату ежемесячного денежного пособия в размере 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям (каждому ребенку), потерявшим кормильца в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей у Работодателя или профессионального заболевания, до достижения детьми 18 лет, а в случаях продолжения учебы по очной форме обучения – до 23 лет.

6.7. Работодатель обязуется:

- своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного Работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей;

- совместно с представителем работников организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением плана мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда (ст. 218 ТК РФ);

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с представителем работников, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах);

- оказывать Работникам материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и лечение в пределах выделяемых или собственных средств на основании Положения об оплате труда;

- добиваться своевременного приобретения качественных музыкальных инструментов;

- добиваться своевременного финансирования текущего и капитального ремонта здания и помещений колледжа;

- создавать условия для работы пункта общественного питания в течение всего учебного года.

- оснащать рабочие места необходимыми оргтехникой, мебелью, телефонной связью, обеспечивать нормативными документами,

учебной документацией, учебной и нотной литературой с соответствии с учебными программами и планами.

6.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 7.1. Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности. Работодатель обязуется проводить повышение квалификации Работников не реже одного раза в три года.
- 7.2. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, в случае подачи им заявления, учитывая перспективы развития учреждения и внедрения инновационных технологий в учебно-воспитательный процесс.
- 7.3. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за Работником сохраняется место работы (должность), учебная нагрузка, средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ). В том случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных ст. 167, 168 ТК РФ.
- 7.4. Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего профессионального или высшего образования, а также получающим послевузовское профессиональное образование, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы (ст. 173-176 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель способствует своевременному прохождению аттестации Работником при подаче соответствующего заявления в соответствии с

приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8. Заключительные положения

- 8.1. Коллективный договор принимается на собрании трудового коллектива.
- 8.2. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок направляется в Министерство труда и занятости населения Рязанской области для уведомительной регистрации.
- 8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации, изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем музыкального колледжа.
- 8.4. Стороны договорились, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется путем ежегодного отчета на общем собрании коллектива.
- 8.5. При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора, одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, совершившим нарушение. Стороны в этом случае обязаны не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.
- 8.6. При необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, нормативно-правовыми актами, отраслевыми соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 8.7. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.
- 8.8. Все изменения и дополнения должны оформляться письменно в виде Приложения к Коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.
- 8.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

В данном документе прошито,
пронумеровано и скреплено печатью
12 (двенадцать) листов.

Директор ГАПОУ «РМК им.

Г. и А. Пироговых»

Чернышова
М.В. Чернышова

